

# Latournerie Wolfrom Avocats : un accompagnement sur-mesure des entreprises en temps de crise

Rencontre avec Sarah-Jane Mirou et Amélie d'Heilly, associées spécialisées en droit du travail au sein du cabinet Latournerie Wolfrom Avocats. Elles nous en disent plus sur l'accompagnement que leur cabinet peut proposer aux entreprises en cette période marquée par la crise et l'incertitude.



## AMÉLIE D'HEILLY & SARAH-JANE MIROU

ASSOCIÉES SPÉCIALISÉES EN DROIT DU TRAVAIL AU SEIN DU CABINET LATOURNERIE WOLFROM AVOCATS

### Nous nous attendons à une hausse des défaillances des entreprises en 2021. Quel regard portez-vous sur ce sujet ?

Si sur la période entre mars 2020 et février 2021, il y a eu un doublement du nombre PSE, on constate aussi une baisse du nombre de défaillances que l'on peut probablement expliquer par l'impact des mesures gouvernementales. Les entrepreneurs et dirigeants dont les activités sont touchées par la crise peuvent profiter de ce répit pour s'organiser et faire face à la crise et ainsi assainir leur situation contractuelle ou fiscale, diversifier leur activité, lancer une réorganisation...

### Dans ce contexte, les entreprises disposent de différents outils : APC, APLD, PSE, RCC, PVD. Qu'en est-il ?

Ces outils ont des finalités différentes. L'APC et l'APLD peuvent permettre de réduire le coût du travail alors que le PSE, le PDV et la RCC visent la réduction des effectifs. Dans un premier temps, les entreprises doivent déterminer ce qui est le plus approprié en fonction de leur situation. Dans le cas d'une société où l'activité est en baisse, l'APLD va permettre de gérer l'activité partielle tout

en formant ses salariés. Pour réduire les effectifs, il faudra passer par la RCC, le PSE et le PDV. Pour la RCC, l'entreprise prend toutefois l'engagement de ne pas licencier pour motif économique pendant sa mise en œuvre, alors que le PDV prévoit une suppression des postes sur la base du volontariat avant un éventuel PSE. Chacun des outils a ses spécificités juridiques qu'il est important de bien connaître puisque ces spécificités peuvent également peser dans le choix de l'outil.

### Une restructuration impacte inévitablement le climat social de l'entreprise. Quelles pistes de réflexion pourriez-vous partager avec nos lecteurs à ce niveau ?

L'anticipation permet de mieux gérer la communication et le dialogue social avec les salariés et les représentants du personnel qui sont à même de comprendre les contraintes de l'entreprise. Outre la qualité du dialogue, il est important de bien préparer la négociation lorsque l'un des outils que nous venons d'évoquer doit être mis en place pour que celle-ci soit la plus sereine possible. Si les avocats sont généralement de bons négociateurs, la négociation reste un domaine à part entière. Nous

nous sommes toutes deux formées aux techniques de la négociation, une compétence qui, combinée à l'expertise juridique, nous permet d'accompagner avec plus de pertinence nos clients sur ces sujets délicats. Nous sommes aussi rompues aux échanges avec les administrations que nous n'hésitons pas à solliciter lorsque leur implication est nécessaire.

### Quelle est la valeur ajoutée de votre accompagnement ?

Le cabinet accompagne les entreprises à tous les niveaux, aussi bien en termes d'anticipation que de gestion de difficultés. Sur le marché, très peu de cabinets en droit des affaires ont cette capacité à gérer la défaillance de l'entreprise dans sa globalité.

Nous pouvons également réaliser des enquêtes interne en matière de compliance, de harcèlement, d'agissements sexistes... et donc intervenir au plus proche de l'entreprise dans ces moments de crise. Nous proposons aussi à nos clients des formations sur différents thèmes et notamment sur des sujets qui les intéressent plus particulièrement. En droit social, nous organisons d'ailleurs des webinaires tous les mois ■

*Propos recueillis par Elisabeth Lelièvre*